Sergiu-Eugen Zagan

LE FRANÇAIS DES AFFAIRES DÉCORTIQUÉ

2

Presa Universitară Clujeană

Sergiu-Eugen Zagan

•

LE FRANÇAIS DES AFFAIRES DÉCORTIQUÉ

2

Sergiu-Eugen Zagan

LE FRANÇAIS DES AFFAIRES DÉCORTIQUÉ

2

PRESA UNIVERSITARĂ CLUJEANĂ
2021

Referenți științifici:

Conf. univ. dr. Letiția Ilea

Conf. univ. dr. Monica Maria Coroș

ISBN 978-606-37-1056-8

Universitatea Babeş-Bolyai
Presa Universitară Clujeană
Director: Codruţa Săcelean
Str. Hasdeu nr. 51
400371 Cluj-Napoca, România
Tel./fax: (+40)-264-597.401
E-mail: editura@ubbcluj.ro
http://www.editura.ubbcluj.ro/

SOMMAIRE

3. MANAGEURS ET MANAGEUSES

3.1. La parité hommes-femmes dans le management

3.1.1. Avant de lire le texte ci-dessous, dites si vous aimez travailler pour un manager ou pour une manageuse. A l'école ou à la faculté, avec qui avez-vous mieux collaboré ? Un ou une professeur ? Chez vous, quelle est la relation avec votre mère et votre père ?

3.1.2. Lisez le texte « La parité hommes-femmes dans le management » et expliquez les raisons pour lesquelles les femmes sont moins nombreuses que les hommes aux niveaux supérieurs de la hiérarchie.

« La parité hommes-femmes dans le management »

01. « Les hommes sont égaux », disait Coluche ou « les hommes naissent égaux », dit la Constitution de quelques pays. Mais ce sera plus dur pour les « noirs, petits et moches ». Dans l'entreprise, certains salariés sont aussi plus égaux que d'autres. D'après une enquête de l'Insee, seulement 17 % des dirigeants en France sont aujourd'hui des femmes, alors que ces dernières représentent 45 % de la population active. Peu nombreuses, les dirigeantes sont également moins bien payées que leurs homologues masculins. En moyenne, elles touchent un salaire de 33 % inférieur à celui des hommes. Et ce constat est valable pour tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise, de l'employé au cadre supérieur.

02. On l'a compris, malgré des années de débats et de sensibilisation, la parité hommes-femmes dans l'univers professionnel est un chantier loin d'être bouclé. Et pourtant, l'arsenal juridique en faveur de l'égalité entre les deux sexes existe bel et bien. Mais c'est bien souvent dans la vie quotidienne des entreprises, au moment où se décident les recrutements, les augmentations ou les promotions, que le poids du passé annihile une partie des espoirs féminins.

03. « Les obstacles les plus difficiles à lever sont des obstacles invisibles, de nature psychologique, explique ainsi Nicole Ameline, ministre de la Parité et de l'Egalité professionnelle. Une femme aura plus tendance qu'un homme à croire qu'elle n'est pas capable de relever tel ou tel défi, à renoncer à tel ou tel poste tout simplement parce que ce poste est supposé demander davantage de présence physique dans l'entreprise. »

04. C'est un fait : les femmes ont tendance à s'autocensurer face aux opportunités professionnelles. Entre la maternité et le temps consacré à la famille, une majorité de femmes admet, résiliée, qu'elle souffre d'handicaps pour s'imposer en entreprise. Selon une enquête du Centre d'études et de recherches sur la gestion des organisations et des relations sociales, seules 7 % des femmes ont demandé une promotion en 2003, contre 15 % des hommes. Mais cette auto-censure n'explique pas tout. La justification serait trop facile.

05. La perception qu'ont les hommes de la parité s'avère être l'autre grand obstacle du chantier. Des hommes qui ne sont pas toujours en prise avec cette problématique. D'après l'enquête en ligne réalisée par Le Journal du Management auprès de 503 lecteurs, 27 % des hommes estiment par exemple que la parité est respectée dans leur entreprise. Or, dans ce domaine, seules 14 % des femmes partagent cette analyse. Autre exemple : 17 % des lectrices indiquent qu'aucune femme n'a accès à un poste à responsabilités dans leur entreprise. Seuls 3,8 % des lecteurs ont le même point de vue. Le clivage hommes-femmes est une réalité.

06. Dans cet environnement, la carrière des femmes ressemble à un parcours du combattant dans un palais des glaces. Une grande partie des femmes se retrouvent peu à peu paralysées dans leur carrière, coincées entre un « plafond de verre » et des « parois de verre ». Ces expressions imagées identifient, de manière physique, les obstacles professionnels que doivent affronter les femmes.

http://www.journaldunet.com/management/dossiers/040539femmes/leader.shtml# :~ :text=Mais%20ce%20sera%20plus%20dur,45%20%25%20de%20la%20population%20active

3.1.3. Qu'entendez-vous par « plafond de verre » et « parois de verre » ? (para 06)

3.1.4. Reformulez les propositions suivantes, en utilisant les mots donnés, sans altérer le sens des propositions. Toutes les propositions sont tirées du texte ci-dessus !

Une femme aura plus tendance qu'un homme à croire qu'elle n'est pas capable de relever tel ou tel défi.

Un homme ……………………………………………………………………

La carrière des femmes ressemble à un parcours du combattant dans un palais des glaces.

Il y a ……………………………………………………………………….

Dans l'entreprise, certains salariés sont aussi plus égaux que d'autres.

Tous ……………………………………………………………………….

Le poids du passé annihile une partie des espoirs féminins.

L'annihilation …………………………………………………………

Entre la maternité et le temps consacré à la famille, une majorité de femmes admet, résiliée, qu'elle souffre d'handicaps pour s'imposer en entreprise.

La maternité ……………………………………………………………..

Peu nombreuses, les dirigeantes sont moins bien payées que leurs homologues masculins.

Plus nombreux, …………………………………………………………..

3.1.5. Quel est le sens des mots/expressions suivant(e)s ? Cochez la bonne réponse.

moches (para 01)

☐ asiatiques ☐ Insectes ☐ Laids

bel et bien (para 02)

☐ réellement ☐ depuis toujours ☐ en profondeur

parité (para 02)

☐ tendance ☐ Egalité de représentation ☐ Relations

bouclé (para 02)

☐ arrangé ☐ Fermé ☐ Coiffé

défi (para 03)

☐ définition ☐ Incertitude ☐ Provocation

résiliée (para 04)

☐ résignée ☐ Abandonnée ☐ Vaincue

clivage (para 05)

☐ séparation ☐ Unité ☐ Dichotomie

coincées (para 06)

☐ punies ☐ Immobilisées ☐ Persécutées

3.1.6. Dans le texte « La parité hommes-femmes dans le management », vous avez rencontré l'expression « bel et bien ». Complétez les pointillés par d'autres expressions comme : *avoir beau ; porter bien ; tout beau ! ; bien-fonds ; en tout bien tout honneur ; bien s'y prendre*, à la forme correcte.

Dans le secteur immobilier, les … ont une valeur différente d'un mois à l'autre.

Ce télévendeur … s'il a apporté un gros profit à ce réseau média.

Le chef … essayé de reformuler les demandes mais le partenaire n'a rien accepté.

… les choses vont s'arranger !

C'est une société avec des managers responsables qui concluent des contrats …

Nous ne sommes pas d'accord avec le retirement obligatoire à l'âge de 65 ans dans le secteur public. Il y a encore des personnes compétentes qui …

3.1.7. Complétez les pointillées par les mots et les expressions tirés du texte « La parité hommes-femmes dans le management »

---

loin d'être ; faire face aux ; en matière de ; de manière à ; en moyenne ; en prise avec ; tel ou tel ; Alors que ; bel et bien ; en faveur de.

---

(1) … les premiers ont considéré qu'il s'agissait d'un prêt, les secondes ont estimé qu'il s'agissait d'un transfert d'actif assorti d'une obligation de remboursement.

Cette lacune pourrait être comblée par un nouvel instrument formel et ciblé pour **(2) …** situations d'urgence en matière d'approvisionnement.

Pour investir dans la recherche en Europe, les entreprises doivent y trouver de nombreuses et excellentes équipes de chercheurs, une recherche publique

dynamique et bien **(3) …** les entreprises, ainsi qu'un soutien financier public de la recherche efficace, y compris au travers de mesures fiscales.

Les politiques **(4) …** l'emploi dans le tourisme doivent être étroitement liées à la formation.

Qui déterminera, et de quelle façon, qu'un produit acheté dans **(5) …** pays a été fabriqué par des ouvriers avec un salaire « satisfaisant ».

Il convient de noter à cet égard que les prix du polyéthylène ont, **(6) …**, effectivement augmenté au cours de la période considérée.

Une amélioration de cette relation a certes pu être constatée au cours des dernières années, mais le résultat est encore **(7) …** satisfaisant.

En ce qui concerne l'aide à octroyer pour la construction de nouveaux navires, le but est de ramener la capacité de pêche au niveau des stocks **(8) …** maintenir la conservation des ressources marines.

Il faut **(9) …** que le français autant que l'anglais soient utilisés.

Une enquête préalable auprès de l'industrie a permis d'effectuer un inventaire des thèmes prioritaires **(10) …** technologies nouvelles dans les secteurs traditionnels.

www.linguee.fr

3.2. Les qualités des manageurs

3.2.1. Lisez le texte « Etre ou devenir un bon manager » et complétez les espaces libres par un mot convenable dans le contexte donné. Plusieurs variantes sont parfois possibles ! Vous avez un exemple pour « 0 ».

Etre ou devenir un bon manager

Dans ce florilège de qualités qui sont demandées à un manager pour obtenir le **(0) … surnom** de « super-manager », 5 qualités paraissent néanmoins utiles sinon essentielles :

1) Etre soi-même

(1) … conscience de sa propre valeur, **(2) …** ses forces et ses faiblesses, les assumer (oser s'entourer de meilleurs que soi, se remettre en question). Cette connaissance de soi permettra au manager de **(3) …** au groupe des objectifs clairs, concrets et à priori réalisables. De cette capacité d'auto-analyse découlera la capacité du manager à faire autorité et assurer la **(4) …** du groupe ou de l'entité dont il a la charge sans pour autant être **(5) …** trop directif.

2) Etre organisé

La créativité ne suffit pas pour gérer une équipe, particulièrement sur le **(6) …** terme. Le manager doit faire un effort particulier d'organisation au niveau de ses idées, de ses consignes, de ses actes (organisation de rendez-vous, de réunions par exemple) et surtout au niveau de ses absences et déplacements (organiser le remplacement pendant l'absence par une ou plusieurs personnes de confiance). Ces efforts d'organisation sont particulièrement appréciés dans le **(7) …** d'un management participatif ou délégatif.

3) Faire preuve de détermination

Comme il a été vu précédemment, la détermination est une qualité **(8) …** pour prendre des décisions contestées dans des moments particulièrement délicats. Utilisée avec trop grande fermeté, cette qualité peut être **(9) …** comme de l'autoritarisme. Utilisée avec souplesse et à bon escient, cette qualité encourage les collaborateurs à persévérer dans l'effort et suscite même parfois l'admiration ou la reconnaissance de ces derniers.

4) Etre à l'écoute

L'écoute et la patience dans l'écoute n'est pas le laisser-faire ! Cette qualité est indispensable dans tout **(10) …** de management. Le management directif peut s'avérer pertinent si une écoute au préalable a été établie. Le management persuasif ne sera jugée sincère que s'il a ses arguments qui traduisent une écoute dans les échanges. Le management participatif **(11) …** une des plus hautes formes d'écoute et de capacité à synthétiser les informations données. Le management délégatif après avoir acquis l'écoute d'un manager participatif doit savoir repérer ou transmettre cette qualité aux collaborateurs qu'il souhaite responsabiliser. En définitive, l'écoute réelle est une **(12) …** primordiale pour un bon manager !

5) Savoir prendre du recul, rentrer chez soi !

Oui ! Un manager reste un homme. Alors, il est bon parfois que celui – ci **(13) …** se retirer dans un endroit calme pour faire une rétrospection de son activité, de ses idées. Enfin, **(14) …** de tel qu'un manager qui sachent dire à ses collaborateurs « rentrez chez vous, il est tard ! » et sache faire de même !

3.2.2. Complétez les pointillées par les mots et les expressions tirés du texte « Etre ou devenir un bon manager » :

---

au niveau ; sinon ; avoir la charge ; se remettre en question ; à bon escient ; en définitive ; au préalable ; sans pour autant ; a priori ; rentrer chez soi.

Les fonds disponibles doivent être employés **(1) …**

L'intelligence artificielle ou, selon la formule retenue par les experts européens, l'intelligence « adaptive » devrait aboutir à la mise au point de robots industriels qui pourraient littéralement voir ce qu'ils font, alors qu'aujourd'hui ils exécutent encore aveuglément des fonctions programmées **(2) …**

L'application de ces modalités de compensation dans toutes leurs combinaisons possibles s'est révélée extrêmement difficile **(3) …** impossible.

Cette confirmation doit démontrer que les travaux de recherche envisagés ont été réellement effectués **(4) …** divulguer les résultats de la recherche qui peuvent être confidentiels.

Si nous voulons nous équiper de façon à remporter le défi du nouveau millénaire, nous devrons nous doter des instruments juridiques et institutionnels nécessaires, partant du principe que l'Union restera ce qu'elle est seulement si elle est à même de **(5) …** et accepter de faire ce grand saut vers l'avenir.

Pour ces opérations, l'éventail des contreparties n'est pas limité **(6) …** et les procédures sont adaptées aux conventions de place applicables aux titres de créance traités.

La raison principale reste toutefois qu'ils devraient **(7) …** de la preuve pour que les autorités compétentes puissent analyser ces données en se basant sur une analyse critique.

L'ensemble du problème lié à la question de savoir s'il convient, oui ou non, de **(8) …**, et où aller dans ce cas, dépend essentiellement du sentiment de sécurité éprouvé dans cette situation.

Laisser fonctionner uniquement les forces du marché peut **(9) …** dangereux dans le domaine de l'énergie.

Les travailleurs, qui sont **(10) …** responsables de la valeur des économies nationales, deviendront de plus en plus des jouets à la merci des intérêts du capital.

www.linguee.fr

3.3. Les qualités des manageuses

3.3.1. Lisez le texte « Un management spécifiquement féminin ? » et relevez les qualités des manageuses.

Un management spécifiquement féminin ?

Nous avons réalisé il y a deux ans une étude sur ce sujet. Elle a montré qu'il n'y avait pas de différences fondamentales. Les spécificités du leadership féminin se situent sur des dimensions comme l'empathie, l'ouverture aux autres, la créativité et l'ouverture à d'autres manières de faire... Les hommes sont eux plus en contrôle de leurs émotions. Ils prennent leurs décisions en fonction du résultat immédiat. Ils affichent également une extraversion plus forte, alors que les femmes sont plus orientées vers la fiabilité et vers des visions à moyen ou long terme, et plus globales. Elles sont aussi plus ouvertes aux changements.

En analysant toutes ces spécificités, on se dit que les femmes feraient de meilleurs managers que les hommes, mais il n'y a pas de bons ou de mauvais managers. Il n'y a que des managers adaptés ou pas à des situations, avec un type de management adapté ou pas à une problématique d'entreprise. Ceci étant dit, je dirais que les femmes managent plutôt de manière différente. Cela veut surtout dire qu'il est important de placer des hommes et des femmes dans une équipe de direction. Cette addition des talents se révèle toujours extrêmement intéressante.

Les femmes ont encore aujourd'hui beaucoup de mal à accéder à des postes à responsabilité. Pour y arriver, elles sont obligées d'adopter des postures masculines. On peut très bien devenir manager en misant sur les qualités que l'on vient d'évoquer car elles sont complètement en phase avec le profil que l'on recherche chez un manager. Ceci étant dit, on s'est rendu compte dans l'étude que les femmes dirigeantes avaient adopté des traits de personnalité plus masculins comme l'extraversion, le leadership, la persuasion, la communication... Maintenant, pour accéder à un poste à responsabilité, il faut posséder ces qualités, que l'on soit un homme ou une femme. Et les hommes qui ne les possèdent pas doivent eux aussi les développer.

Il y a beaucoup d'obstacles qui font encore barrage à l'accession des femmes aux postes à responsabilité. Nous avons toujours ce problème de coalition dominante exercée par les hommes, et il est évident que les successions se font toujours avec des gens issus de la même école ou de la même congrégation afin de maintenir la continuité. L'autre obstacle est que les femmes se considèrent par nature plus comme des coéquipières que comme des leaders. Elles ont tendance à se mettre moins en avant que les hommes et ne figurent pas forcément dans les bons réseaux au bon moment. Dans les entreprises, il existe en effet des réseaux d'influence qui fonctionnent le soir, entre 18 et 22 h, à un moment où les femmes sont appelées à exercer leurs responsabilités familiales. Entre 30 et 40 ans, elles n'ont clairement pas la même disponibilité que les hommes. Cela reste un véritable handicap.

http://basiques-du-management.over-blog.com/article-existe-t-il-un-management-specifiquement-feminin-64120740.html



ISBN: 978-606-37-1056-8